

**FACTORES QUE DETERMINAN LA PROBABILIDAD DE EMPLEARSE DE  
LOS EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS DE ECONOMIA DEL AREA  
METROPOLITANA DE CALI PARA EL 2009**

**GUSTAVO ADOLFO POMBO BUENDÍA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
SANTIAGO DE CALI  
2013**

**FACTORES QUE DETERMINAN LA PROBABILIDAD DE EMPLEARSE DE LOS  
EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS DE ECONOMIA DEL AREA  
METROPOLITANA DE CALI PARA EL 2009**

**GUSTAVO ADOLFO POMBO BUENDÍA**

**Proyecto de grado para optar al título de Economista**

**Director  
JORGE MEDINA TABARES  
Economista**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
SANTIAGO DE CALI  
2013**

**Nota de aceptación:**

**Aprobado por el Comité de Grado en  
Cumplimiento de los requisitos  
exigidos por la Universidad Autónoma  
de Occidente para optar al título de  
Economista**

**HOLMES HERNAN SANCHEZ**

**Jurado**

**ANDRES EDUARDO RANGEL**

**Jurado**

## **AGRADECIMIENTOS**

Este trabajo ha sido posible, gracias a la ayuda de muchas personas que han colaborado con el desarrollo del mismo.

En primer lugar al profesor Jorge Medina, por su labor de dirección y corrección de este trabajo.

Al profesor de econometría, Andrés Rangel, por sus asesorías.

A la Universidad Autónoma de Occidente, por su excelente capital humano en todas las áreas de la institución.

Especiales agradecimientos a mi familia y novia que tanto han estado pendientes de este proceso.

Y a la persona más importante: mi madre, a quien va dedicada esta investigación. Gracias a ella y a Dios, todo esto fue posible.

## **CONTENIDO**

	<b>Pág.</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>10</b>
<b>1. OBJETIVOS</b>	<b>13</b>
<b>1.1 OBJETIVO GENERAL</b>	<b>13</b>
<b>1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>13</b>
<b>2. MARCO DE REFERENCIA</b>	<b>14</b>
<b>2.1 MARCO TEORICO</b>	<b>14</b>
<b>2.2 MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>17</b>
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>24</b>
<b>3.1 TIPO DE INVESTIGACION</b>	<b>24</b>
<b>3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b>	<b>24</b>
<b>4. CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL</b>	<b>25</b>
<b>4.1 DESCRIPCIÓN DE LA BASE DE DATOS</b>	<b>25</b>
<b>5. MODELO ECONOMETRICO</b>	<b>36</b>
<b>5.1 PLANTEAMIENTO DEL MODELO</b>	<b>36</b>
<b>5.2 ESTIMACIÓN DEL MODELO</b>	<b>38</b>
<b>6. CONCLUSIONES</b>	<b>42</b>

<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>47</b>

## LISTA DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
<b>Cuadro 1. Caracterización de las empresas</b>	<b>26</b>
<b>Cuadro 2. Actividad económica de la empresa</b>	<b>27</b>
<b>Cuadro 3. Profesionales de mayor demanda laboral</b>	<b>28</b>
<b>Cuadro 4. Egresados de mayor preferencia</b>	<b>29</b>
<b>Cuadro 5. Nivel de estudios adicionales</b>	<b>30</b>
<b>Cuadro 6. Nivel de experiencia laboral</b>	<b>30</b>
<b>Cuadro 7. Modalidad de vinculación</b>	<b>31</b>
<b>Cuadro 8. Nivel educativo de los padres</b>	<b>31</b>
<b>Cuadro 9. Ubicación geográfica del profesional</b>	<b>32</b>
<b>Cuadro 10. Habilidades interpersonales</b>	<b>33</b>
<b>Cuadro 11. Habilidades personales</b>	<b>33</b>
<b>Cuadro 12. Habilidades básicas</b>	<b>34</b>
<b>Cuadro 13. Modelo logit binomial para definir los factores de la demanda laboral de los egresados de economía de Santiago de Cali</b>	<b>39</b>
<b>Cuadro 14. Efectos marginales del modelo</b>	<b>40</b>

## **LISTA DE ANEXOS**

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO A. Encuesta de la demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo</b>	<b>47</b>



## RESUMEN

La presente investigación realiza una caracterización de la demanda laboral de los egresados del programa de economía de las universidades en Santiago de Cali. Y a través de un modelo econométrico, trata de identificar las variables que aumentan la posibilidad del egresado, a ser parte de la demanda laboral.

Los constantes cambios económicos en la sociedad, han llevado al mercado laboral a ser que las empresas sean más exigentes a la hora de demandar personal; en donde, la educación, empleo y la experiencia son un factor fundamental a la hora de la contratación.

Diferentes estudios nacionales e internacionales han coincidido en que esta situación afecta a los egresados de cualquier licenciatura. Para esta investigación se abordó varios aspectos teóricos, como del capital humano, dualidad y segmentación de los mercados de trabajo. Se estima un modelo logit binomial con base en una encuesta realizada a jefes de recursos humanos de empresas de diferentes sectores de la economía.

Finalmente, se encuentra que para aumentar la posibilidad de vincularse a una empresa; los egresados de economía de Santiago de Cali deben ser preferiblemente de una universidad privada, y dentro de sus habilidades personales, la toma de decisiones es un factor clave a la hora de la contratación.

**Palabras clave:** demanda laboral. capital humano. modelo logit binomial. egresados. economía.

## INTRODUCCION

En un mundo caracterizado por los constantes cambios tecnológicos en todos los sectores económicos de la sociedad, la competitividad de los agentes económicos es uno de los diferenciadores predominantes para lograr elevados niveles de desarrollo económico de un país. El significado de la palabra “*competitividad*”, ha llevado a muchos debates. Según el CONSEJO DE COMPETITIVIDAD de los Estados Unidos, la define como la capacidad de crear bienes y servicios que superen la competencia internacional, mientras que los ciudadanos gozan de un nivel de vida creciente y sostenible.<sup>1</sup>

Esta rápida evolución de la tecnología ha llevado a las empresas a afrontar constantes cambios y retos, no solo en la automatización de sus procesos productivos, en las innovaciones tecnológicas, sino también en áreas donde participan los trabajadores profesionales, como lo es la capacidad de adaptación a las nuevas exigencias tecnológicas, la actualización de conocimientos, la adquisición de nuevas competencias y habilidades, etc. Según Michael Albert, un economista y teórico político de los Estados Unidos, los recursos fundamentales de un país no descansan en su riqueza material o financiera, sino en la cualificación, las habilidades que posean sus ciudadanos, es decir, en la educación y eficiencia de los empleados.

Esto ha llevado a un aumento de las exigencias competitivas de los profesionales para ingresar en el mercado laboral, llevando a un continuo reto a las universidades e instituciones educativas a ajustar sus planes de estudio y pedagogías, con el objetivo de formar profesionales acordes a las necesidades del sector productivo, y no aumentar la oferta de profesionales con competencias distintas a las necesidades del mismo, que incremente la tasa de desempleo profesional. Por tanto, los egresados y los futuros profesionales deben estar en capacidad de adaptarse rápidamente al mercado laboral, estar actualizando sus conocimientos, resolver y solucionar problemas, ser más eficientes, etc. De esta manera, aumentar las posibilidades de ingresar al mercado laboral.

En este contexto, es muy importante lograr una articulación entre las empresas y universidades, con el propósito de diseñar programas de formación, metodologías,

---

<sup>1</sup> WARNER, Andrew. Definición y evaluación de la competitividad: Consenso sobre su definición y medición de su impacto. [en línea]. <  
<http://www.eclac.cl/mexico/capacidadescomerciales/TallerBasesdeDatosRep.Dom/Documentosypresentaciones/2.2Warner.pdf> > [citado en 7 de noviembre de 2012]

que promuevan la creatividad, y que respondan a las necesidades y exigencias del mercado laboral.

Dado lo anterior, el presente estudio resulta útil para los egresados y estudiantes de economía de la Universidad Autónoma de Occidente y demás universidades, porque permite analizar los determinantes claves de demanda laboral al momento de vincularse al mercado laboral. Esto con el fin, de brindarle información valiosa que servirá de reflexión tanto para los estudiantes, que identificarán que factores son tenidos en cuenta por las empresas al momento de vincular a un profesional, como para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, ya que ayudará a tomar medidas para ajustar sus programas y planes de estudios haciendo énfasis en las cambiantes necesidades y demandas del mercado de trabajo, generando así más confiabilidad y prestigio con respecto a otras entidades.

Igualmente, este proyecto de investigación, tiene como propósito identificar qué factores determinan la demanda laboral de los egresados de economía en Santiago de Cali para el 2012, a través de un modelo econométrico logit binomial. Por lo tanto, se parte del supuesto, que a la hora de seleccionar un profesional depende casi exclusivamente de sus habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades básicas y el tipo de universidad del egresado. Es de gran importancia este tema, debido a que le proporcionará información útil a la universidad referente a las necesidades que presenta el mercado laboral. También a estudiantes y egresados de educación media, a cuestionarse acerca a qué carrera estudiar, qué tipo de profesionales requiere el mercado laboral, que conocimientos y características debe tener los profesionales más demandados.

Diversos estudios se han desarrollado referentes a este tema, en los cuales han planteado modelos econométricos para establecer la relación entre la educación y el empleo. Uno de ellos es el presentado por Gutiérrez y Gómez (2001), en su consigna acerca de la demanda de educación superior en España. Los autores estudiaron los factores que motivan a los jóvenes a acceder a la universidad, basados en la teoría de capital humano de Becker (1983), en donde los individuos demandan educación con el objetivo de mejorar su productividad en el mercado laboral, lo que les permitiría obtener mayores ganancias futuras.

Esta investigación es de carácter descriptivo y cuantitativo. Los datos analizados en este trabajo corresponden a la encuesta realizada por los Grupos: Grupo de Investigación en Desarrollo Regional (GIDR), Categoría “B” de Colciencias, y Grupo de Investigación Economía y Desarrollo (GIED), Categoría “A” de Colciencias de la Javeriana Cali y la Universidad Autónoma de Occidente, en la que buscan determinar la “Dinámica del Mercado Laboral de los Profesionales en

Ciencias Económicas e Ingenierías del Área Metropolitana de Cali”; la cual fue financiada durante el período julio 2006- septiembre 2007, por la Dirección de Investigaciones de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, y durante el período febrero 2007- febrero 2008 por la Dirección de Investigaciones y Desarrollo Tecnológico de la Universidad Autónoma de Occidente.

Este trabajo se presenta estructurado por seis capítulos, a parte de este primero introductorio.

En el primer capítulo, hace referencia al objetivo principal y específicos de la investigación.

En el segundo, se expone el marco de referencia, en el cual se exponen las teorías utilizadas para la elaboración del trabajo. También, se plantea una pequeña descripción de los estudios realizados, objetivos, teorías, metodologías, resultados, etc. Tanto a nivel internacional como nacional.

En el tercero, se hace referencia a la metodología, donde se especifica las herramientas utilizadas, el tipo de la investigación y el diseño de la misma.

El cuarto capítulo, hace énfasis en la caracterización de la demanda laboral.

En el quinto capítulo, se plantea y se estima el modelo econométrico logit binomial.

Y por último, el sexto capítulo, está dedicado a las conclusiones de trabajo.

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1 OBJETIVO GENERAL**

Realizar la caracterización e identificación de los factores determinantes de la demanda laboral de los egresados del programa de economía de las universidades en Santiago de Cali para el 2012.

### **1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Realizar una caracterización general de la demanda laboral de los egresados del programa de Economía.
- Encontrar, con base en la teoría y con las estadísticas encontradas en el trabajo, las variables significativas para explicar la demanda laboral de los egresados del programa de economía en Santiago de Cali para el 2012.
- Identificar a través de un modelo logit binomial los factores que explican la demanda laboral de los egresados del programa de economía en Santiago de Cali para el 2012.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1 MARCO TEORICO

Algunos estudios realizados acerca de la demanda laboral, se basan en la teoría del capital humano de Becker (1983), la cual plantea la educación como una inversión que afecta positivamente la productividad de los trabajadores e influye en su bienestar social.<sup>2</sup> Desde el punto de vista económico, la educación se considera como una condición de desarrollo económico. A nivel individual, es una herramienta que permite incrementar la productividad del individuo, aportándole a él capacidades y habilidades, las cuales hará que el individuo obtenga mayores salarios, más facilidad de encontrar un empleo, posibilidades de ascensos, etc.

A nivel internacional, diversos estudios se han desarrollado en esta temática, entre los cuales se destacan el de Millán (1995), en el que analiza el desajuste existente entre desarrollo tecnológico y las titulaciones de los universitarios, a partir de un análisis descriptivo univariante y bivalente, y por medio de un modelo logit, con datos obtenidos por el Instituto Nacional de Empleo de España, correspondientes a estudiantes profesionales inscritos, conoció el potencial del recurso humano en Andalucía y analizó como se ajustan estos recursos humanos al mercado laboral, en donde la educación interviene notablemente. El autor identificó que a medida que aumenta la tasa de desempleo hay mayor demanda de educación, debido a que la gente quiere estar mejor preparada. Los principales resultados de la estimación del modelo, señalan que la tasa de desempleo universitaria se comporta positivamente, cuando debería tener signo contrario, ya que no parece lógico, que a medida que se incrementa la tasa de desempleo universitaria, se siga demandando más de esa misma educación. Así pues, determina la existencia de un desajuste entre la oferta de titulaciones y la demanda existente, es decir, que hubo un exceso de graduados y una escasez en enseñanzas técnicas.<sup>3</sup>

Cañabate (1997), analiza los determinantes de los patrones de comportamiento entre los distintos grupos de demanda para elegir estudios universitarios del sistema público en Cataluña, a partir de un modelo estructural o de flujos y un

---

<sup>2</sup> DIAZ DE IPARRAGUIRRES, Ana. La gestión compartida universidad-empresa en la formación de capital humano. Su relación con la promoción de la competitividad y desarrollo sostenible. Caracas 2009. Pág. 51. Tesis de grado (Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

<sup>3</sup> MILLAN VELASQUEZ DE LA TORRES, Genoveva. Modelos econométricos de demanda de educación y empleo de los universitarios andaluces. Córdoba 1995. Pág. 17-18, 210-211, 216-217. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales). Universidad de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

modelo de distribución de demanda y oferta educativa, en el cual encontró que existen factores externos al sistema educativo, que determinan la demanda como influencia de la localización geográfica de la oferta educativa, actitudes psicológicas, religión, etc.<sup>4</sup>

Jiménez y Salas (1999), a partir de un modelo logit binomial, intentan explicar las condiciones de elección de carrera por parte de los estudiantes. El estudio muestra que las elecciones educativas están en función del logro educativo de los padres. Dentro de los resultados más importantes del estudio se observa cómo el 20% de los estudiantes censados afirmó demandar estudios superiores por la posibilidad de tener mayores ingresos futuros. Además, las perspectivas de obtener un empleo, son un determinante muy importante a la hora de tomar una decisión de estudios superiores.<sup>5</sup>

Gutiérrez y Gómez (2001), en su estudio acerca de la demanda de educación superior en España, analizaron los factores que motivan a los jóvenes a acceder a la universidad, a partir de la estimación de un modelo Probit, basado en la teoría de capital humano de Becker (1983). Los principales hallazgos del estudio señalan que a mayores niveles de ingreso familiar favorece la estadía del joven en el sistema educativo, haciendo innecesaria la participación del joven en el mercado laboral. Los resultados muestran que el mercado laboral, no ejerce ninguna influencia sobre la probabilidad de hacer estudios, como si lo hace la situación económica familiar. Por otro lado, afirman que los individuos que están casados tienden a incorporarse al mercado laboral para hacer frente a las cargas económicas derivadas del mantenimiento del hogar.<sup>6</sup>

Así mismo, Salas (2004), analiza la demanda de educación superior privada en España y determina los factores que condicionan a la elección de la carrera. A partir de dos modelos econométricos, un modelo logit binomial aplicado a las elecciones educativas, y un modelo logit multinomial de elección de titulación universitaria, con datos de corte transversal de una encuesta realizada por la

---

<sup>4</sup> CAÑABATE CARMONA, Antonio. Un modelo estructural de previsión de la demanda universitaria publica en Cataluña. La demanda de educación superior en el sistema público Catalán. Barcelona 1997/98. Pág. 14, 231, 240 - 242. . Tesis de grado (Doctor en Ciencias Económicas). Universitat politècnica de Catalunya. Departament D' Organització D' Empreses.

<sup>5</sup> JIMENEZ, Juan de Dios; SALAS, Manuel. Análisis económico de la elección de carrera universitaria. Un modelo Logit Binomial de demanda privada de educación. En: Universia [en línea] No. 99-03. (Febrero 1999). Pág. 3-5, 17-18 < <http://biblioteca.universia.net/ficha.do?id=40476381> > [citado en 21 de Septiembre del 2010]

<sup>6</sup> GUTIERREZ, Marcenaro; GOMEZ, Navarro. Un análisis microeconómico de la demanda de educación superior de España. En: Fichero [en línea] No. 19 (2001) < [http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero\\_articulo?codigo=1218515](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=1218515) > [citado en 23 de Septiembre del 2010]

Universidad de Granada a estudiantes de colegios y egresados. Los resultados señalan que a mayores niveles de educación de los padres, el pertenecer a una familia con un elevado nivel cultural, tener una renta familiar mayor; aumenta la posibilidad de demandar educación por los hijos. Salas afirma que las carreras de ciclo corto son las más demandadas debido a que los titulados en este ciclo pueden incorporarse más rápido al mercado laboral.<sup>7</sup>

También, Segundo (2009), evalúa el efecto de una política expansiva de la cobertura acelerada y diversificación de la matrícula de nivel superior en la inserción laboral de los egresados de la Universidad de Ciudad Juárez – México, a través de un modelo logit binomial con datos de la encuesta padrón de egreso y de seguimiento de egresados realizada por la UACJ, y encontró que el aumento de la política pública de aumentar la oferta educativa, ha generado un mayor número de egresados, pero está no disminuye el tiempo que dura un profesional en encontrar un empleo.<sup>8</sup>

También el estudio realizado por Modrego (1986), en el que analizó la manifestación de la demanda de educación como elemento básico en la planificación educativa. El autor estima un modelo Probit formulado en la línea de Willis y Rosen, al cual le incorpora variables como desempleo y renta, con datos sobre una muestra aleatoria del Censo de Población y vivienda de 1981. Al estimar el modelo, afirma que no se presenta relación entre las variables y la posibilidad de seguir estudiando. Por el contrario, el entorno familiar, las restricciones presupuestarias de las familias, la situación de desempleo de los padres influyen en la decisión de seguir o no estudiando, tras terminar la educación básica.<sup>9</sup>

Para el caso colombiano, Acevedo, et al (2008), plantea un modelo con datos de panel para analizar los determinantes de la demanda por educación superior en Colombia, y determina que existe una relación directa entre la tasa de desempleo y la tasa de matrícula. El autor utiliza la información de la Encuesta Continua de Hogares, el Ministerio de Educación y del instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX), y afirma que en Cali, un

---

<sup>7</sup> SALAS VELASCO, Manuel. La demanda de educación superior: un análisis microeconómico con datos de corte transversal. En: Revista de Educación. No. 337 (Enero 18,2004). Pág. 327, 340-341.

<sup>8</sup> SEGUNDO, Mario. Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: Desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura. México 2009. Tesis de grado (Maestría en gobierno y asuntos públicos). FLASCO MEXICO.

<sup>9</sup> MODREGO, Aurelia. Demanda de educación. Resultados de la estimación de un modelo de demanda de educación superior para la provincia de Vizcaya. En: Econpapers [en línea] (1988). Pág. 01, 89-93 < [http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/5369/1/Demanda\\_E\\_1988.pdf](http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/5369/1/Demanda_E_1988.pdf) > [citado el 23 de Septiembre 2010]



incremento en la tasa de desempleo disminuye el acceso a la educación superior, reflejando que la tasa de desempleo tiene un impacto más significativo a la hora de decidir si ingresar o no a la educación superior. Concluye, que la dinámica del mercado laboral colombiano resulta determinante en las decisiones de los agentes sobre la educación superior.<sup>10</sup>

## 2.2 MARCO CONCEPTUAL

Para empezar con el propósito de la investigación, se explicará de manera breve y concisa el significado de mercado laboral. Este es el lugar donde participa la oferta y la demanda de trabajo; se ofrece y se demanda mano de obra, generando bienestar e ingresos a cada uno, respectivamente<sup>11</sup>. Por un lado, los empresarios son los que demandan trabajo; este se demanda por su contribución, su productividad a la creación de bienes y servicios. Por otra parte, los trabajadores son los que forman parte de la oferta de trabajo, ya que deciden si invierten su tiempo en trabajar o en ocio, dependiendo de sus preferencias y necesidades.<sup>12</sup>

Tanto los empresarios, como los trabajadores, se ajustan, adaptan o alteran su conducta con base a las variaciones de los costos esperados y las ganancias esperadas<sup>13</sup> de esta actividad. La educación juega un papel muy importante, en cuanto se refiere al mercado laboral, debido a que los estudios son factores cualitativos que aportan los individuos al mercado laboral. Una persona que posea un nivel de estudio más alto y mejores cualificaciones, es capaz de ofrecer una mayor cantidad de trabajo productivo útil que una que posea menos estudios. Adicionalmente, hay otras características respecto a las inversiones de capital humano, como formación en el trabajo, salud, y otros factores que aumentan la productividad.<sup>14</sup>

De esta manera los cambios que se presentan en la sociedad, tanto social como tecnológica, entre otros, ha llevado a las organizaciones a realizar cambios en el concepto y desarrollo de los procesos productivos siendo más eficientes y tener

---

<sup>10</sup> ACEVEDO, Sebastián; et al. Determinantes de la demanda por educación superior en Colombia. En: Eonpapers [en línea] (2008). Pág. 1, 132-141. < [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/fe/fea297c5-bac9-49dd-9659-207c395ca2b9.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/fe/fea297c5-bac9-49dd-9659-207c395ca2b9.pdf) > [citado en 23 de Septiembre del 2010]

<sup>11</sup> SOTO, Ricardo. Proceso de circulación de la mercancía migrante. [en línea] < <http://www.eumed.net/libros/2007b/294/mercado-trabajo.htm> > [citado en Noviembre 11 de 2010]

<sup>12</sup> CAMPBELL, M.C. Connell. Economía Laboral Contemporánea. MC GRAW HILL. 4 ed. Madrid, 1997. Pg. 131

<sup>13</sup> Ibid., p.5

<sup>14</sup> Ibid., p.105.

condiciones de competencia hacia los mercados locales e internacionales. Por esta razón, los trabajadores deben realizar una inversión en capital humano constante para poder hacerle frente a estos cambios.

La teoría del mercado laboral se fundamenta bajo dos principales escuelas económicas, las cuales la han difundido y la han hecho objeto de estudio y de críticas. Una de ellas es de perspectiva neoclásica, en donde parten de un modelo básico del mercado laboral bajo los siguientes supuestos: está regido por la oferta y demanda laboral, el mercado está en competencia perfecta, hay pleno empleo, el mercado asigna los recursos, el trabajo tiene movilidad perfecta, el desempleo es friccional, entre otros. Este modelo neoclásico del mercado laboral se ha convertido en punto de referencia para los institucionalistas, la otra escuela. Esta escuela afirma que las instituciones rigen el mercado competitivo, que la información no es simétrica en los mercados laborales, que se necesita la intervención del gobierno, y que no existe un único mercado laboral, que hay más de uno<sup>15</sup>. Esto demuestra que el mercado laboral tiene múltiples puntos de vista en donde se relacionan un gran número de variables sociales, geográficas, culturales, políticas, económicas, etc. haciendo que su estudio sea aún más complejo.

En este sentido diversas teorías han intentado explicar y comprender el comportamiento del mercado laboral, como la teoría del capital humano, de la segmentación, la teoría dual del mercado laboral y algunos conceptos de la teoría de competitividad, las cuales se exponen a continuación:

Michael Porter (1990) fue el primer autor en estructurar el concepto de competitividad, y lo define como, la capacidad de sostener e incrementar la participación de la economía en los mercados internacionales, al mismo tiempo, con una elevación paralela del nivel de vida de la población. Porter afirma, que el único camino sólido para lograrlo es a través del aumento de la productividad. Partiendo de esta premisa, Porter incluye el factor humano, como elemento fundamental de la competitividad y su productividad es un determinante primordial para el nivel de vida de un país y del ingreso nacional per cápita.<sup>16</sup>

De igual manera, la Comisión Económica Para América Latina, CEPAL (1990), define la competitividad como la capacidad de incrementar, o al menos, de

---

<sup>15</sup> CAMPOS RIOS, Guillermo. Los rostros opuestos del Mercado de trabajo. En: Revista de la Facultad de Economía-BUAP. Vol. VI, No. 018 (Sep, 2001); pág. 141-148. ISSN 1665-1219

<sup>16</sup> SUÑOL, Sandra. Aspectos Teóricos de la Competitividad. En: Redalyc: Ciencia y Sociedad. Vol. XXXI, Número 2, (Abril-Junio 2006); pág. 181. ISSN 0378-7680.

sostener la participación de la economía en los mercados internacionales con un alza a su vez del nivel de vida de la población.

Porter (1990), establece que las ventajas competitivas de una economía o de una empresa se caracterizan por su dinamismo; a pesar de que varíen las exigencias del mercado, políticas, tecnologías, etc. Si una empresa no invierte en mantener la ventaja competitiva, tarde o temprano la perderá. Por esta razón, es importante que el país cuente con una dotación indispensable de mano de obra, recursos naturales, capital e infraestructura.

La teoría del capital humano desarrollada por Gary Becker y con los aportes teóricos de Jacob Mincer y Theodore Schultz, parte con capital y trabajo, como factores que son utilizados para explicar los fenómenos macroeconómicos, e incluyen como tercer factor: el capital humano. Este es definido como un conjunto de capacidades y habilidades que adquieren los individuos, para ser más productivos, teniendo en cuenta, no sólo los atributos a nivel educativo, sino también la capacidad de hacer uso productivo de esas capacidades y habilidades por medio de sus condiciones o atributos humanos, como la salud, memoria, lenguaje y otros factores<sup>17</sup>. La teoría plantea que la educación si repercute sobre los salarios futuros<sup>18</sup>. Además de aumentar las posibilidades del individuo para encontrar un empleo, aumenta la probabilidad de conservarlo.

Theodore Schultz (1962) expone cómo la inversión en capital humano constituye uno de los principales elementos explicativos del crecimiento económico, ya que mejora las cualidades del factor trabajo. Por un lado, aumenta la productividad de los factores productivos, y por el otro, fomenta y dinamiza el progreso tecnológico y la eficiencia con que estos, trabajo – capital – capital humano, se combinan. Esto conlleva a un mejor nivel de vida y a un mayor bienestar para los individuos. Es de resaltar, la importancia que tiene la política económica en cuanto a los planteamientos que propone esta teoría, debido a que es necesario que las personas que tomen la decisión de invertir en capital humano encuentren la forma de aplicarlas en el mercado laboral, y así poder impulsar el crecimiento de la economía. Esto se lograría si la persona logra colocarse en el mercado laboral, y a su vez, que este brinde y promueva condiciones de empleo necesarias para llevar

---

<sup>17</sup> DIAZ DE IPARRAGUIRRE, Ana. La gestión compartida Universidad-Empresa en la formación del capital humano. Su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible. Caracas, 2009. Pág. 51-52. Tesis de Grado (Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

<sup>18</sup> ACEVEDO, Sebastián; et al. Determinantes de la demanda por educación superior en Colombia. En: Econpapers [en línea] (2008). Pág. 123. < [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/fe/fea297c5-bac9-49dd-9659-207c395ca2b9.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/fe/fea297c5-bac9-49dd-9659-207c395ca2b9.pdf) > [citado en 30 de Agosto del 2011]

a la práctica esas capacidades y responda con mayores remuneraciones salariales.

La teoría del capital humano se fundamenta en ver la educación como una inversión y se basa en el supuesto de un mercado laboral competitivo donde los trabajadores son pagos por su productividad marginal y esta se incrementa invirtiendo en capital humano<sup>19</sup>.

Un estudio desarrollado por Lester Thurow (1983), demostró a través de un análisis estadístico, que la duración en un proceso formativo y la posesión de capacidades intelectuales no explicaban los contrastes salariales; las causas de esos contrastes los daba el funcionamiento del mercado laboral. Thurow afirmó que en el mercado laboral regía mucho más la competencia por puestos de trabajo que por la competencia salarial, llevándolo a concluir que la teoría no tenía en cuenta, la sobreeducación de los individuos y la contrariedad entre las habilidades educativas y salarios.<sup>20</sup> Critica como la anteriormente expuesta, han llevado a seguir desarrollando e incorporando más variables que no se habían tenido en cuenta, y lo han enriquecido aún más.

Con relación a la teoría de la segmentación, algunos autores como Cairnes (1874), plantean que el mercado laboral no es competitivo, debido a que las personas no pueden competir por las ocupaciones existentes, es decir, tienen un poder limitado en el mercado y solo compiten en ciertos rangos de ocupaciones. Igualmente, Mill (1885) plantea que la dificultad de movilidad de los trabajadores dentro del mercado laboral se debe a barreras sociales, ocupacionales y espaciales; además, destaca que los trabajadores que tienen menor cualificación son mal pagos y sus posibilidades de ascender dentro de una organización son mínimas. Asimismo, Pigou (1945) expone que la restringida movilidad de trabajo entre y dentro de las industrias es la razón por el cual, el mercado laboral se encuentra segmentado. Luego, Reynolds (1951) establece que la segmentación del mercado laboral está determinada por la información imperfecta y el acceso desigual a los puestos de trabajo. Lo anterior, permitió conformar una corriente de pensamiento económico, que intenta explicar el carácter fragmentado del mercado laboral, señalando la influencia de la sociedad e instituciones en la determinación del salario y empleo (McNabb y Ryan (1990)).

---

<sup>19</sup> ESPINO, Juanpedro. Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima. En: Investigaciones Breves. No. 13 (Marzo 2001); pág. 15. ISBN 9972-804-05-4

<sup>20</sup> ARONSON, Paulina. El retorno de la teoría del capital humano. En: Fundamentos en Humanidades [en línea] No.2 (2007) < <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-16-9.pdf> > [citado el 30 de Agosto del 2011]

El mercado laboral tiene múltiples segmentos, uno de ellos es el *superior*, el cual contiene empleos estables, bien pagos y con oportunidades de ascenso. Por el contrario, el mercado *inferior*, lo conforman empleos mal pagos y de poca cualificación.

La teoría plantea que la diferencia salarial es causada por la dualidad que existe en el mercado laboral y no por la diferencia de cualificación de los trabajadores. La disparidad en las remuneraciones salariales es causado por las barreras institucionales, que a su vez, limitan a la población a beneficiarse de capacitarse y educarse, por esta razón, los más vulnerables de la sociedad se ven limitados en el segmento secundario del mercado laboral, es decir, en el sector donde los empleos son mal pagos y se requieren poca cualificación.<sup>21</sup>

Es muy importante citar algunos planteamientos destacados que ofrece esta teoría. Uno de ellos es la de los *mercados estructurados y desestructurados o no estructurados*. Fisher (1951) y Kerr (1954) sugieren la existencia de un segmento el cual no está basado en las estructuras formales de empleo, lo denomina *mercado desestructurado*. Este mercado tiene unas características muy particulares: no hay sindicatos, hay una relación temporal e impersonal entre el empleador y el empleado, los trabajadores no son cualificados (lo que permite un acceso más fácil a la mano de obra no especializada), el salario o pago es por unidad de producto, se usa poco capital y maquinaria en los procesos productivos, el salario es el único vínculo entre empleador – trabajador y los empleadores no tienen ningún tipo de retención sobre los empleados.

Por otra parte, los mercados estructurados son aquellos segmentos en los cuales se debe tener un trato diferente hacia los trabajadores que lo conforman, ya que son mano de obra especializada. En este tipo de mercado siempre hay un mercado interno y externo. Fisher y Kerr afirman que entre más estructurado se encuentre el mercado, serán más precisas las reglas de asignación de trabajo en el mercado interno, lo que genera menores entradas y más requisitos de ingreso a este mercado.

---

<sup>21</sup> MARTINEZ, Jesuswaldo. Empleo informal y segmentación del trabajo urbano en México. Barcelona, 2008. Pág. 12. Tesis de Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de economía aplicada. Disponible en el catálogo de la Universidad Autónoma de Barcelona: < [http://www.tesisenxarxa.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0121110-091354/jms1de1.pdf](http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0121110-091354/jms1de1.pdf) >

Las normas institucionales son clave en este tipo de mercados, ya que son las que lo regulan por medio de normas formales e informales. Estas son establecidas por sindicatos, asociaciones de empresarios, acuerdos entre empleadores, políticas tanto gubernamentales como empresariales, etc. El *mercado de las instituciones* aparte de ser regulador del mercado laboral, también determina barreras a la movilidad laboral dentro de este. Kerr (1954) describe dos sistemas generales de normas institucionales: de propiedad comunal, en el cual el trabajador depende del sindicato y de sus cualificaciones; y de propiedad privada, donde el trabajador depende de la antigüedad y no de las cualificaciones.<sup>22</sup>

Por último, la corriente institucionalista de la teoría dual del mercado laboral, desarrollada por Doeringer y Piore (1971), afirman la existencia y relación que hay entre el mercado interno y el externo, en donde la fijación de salario y asignación de empleo son determinadas por unidades administrativas bien desarrolladas bajo normas y procesos administrativos, y por la oferta y demanda del mercado laboral, respectivamente. La teoría plantea que el uso intensivo de los factores productivos: capital y trabajo, crean un mercado segmentado en una dualidad entre: trabajadores que trabajan en sectores altamente intensivos en capital, los que poseen una situación laboral más cómoda; y los trabajadores que laboran en los sectores intensos en fuerza de trabajo, que presentan una situación más limitada.<sup>23</sup> En 1971, Doeringer y Piore identifican la existencia de dos sectores los cuales tienen características que hacen muy evidente lo limitado y segmentado del mercado laboral. Uno es el sector primario, el cual lo conforman “buenos” empleos con salarios altos, mayores posibilidades de ascender. Este sector se encuentra respaldado por mercados internos de organizaciones, los cuales se encuentran bien estructurados. El otro es el secundario, que por el contrario, está constituido por “malos” empleos que son de escasa cualificación, bajos salarios y regularmente ofrecen posibilidades de ascensos.<sup>24</sup>

En conclusión, el mercado laboral es un extenso sector de la economía debido a su variedad de enfoques. Para esta investigación se abordaran varios aspectos de cada una de las teorías planteadas, con el objetivo de determinar los factores que definen la probabilidad de vincular un egresado de economía de Santiago de Cali, con el fin de que la información sirva a la institución educativa a mejorar más

---

<sup>22</sup> MARTINEZ, Jesuswaldo. Empleo informal y segmentación del trabajo urbano en México. Barcelona, 2008. Pág. 5 - 11. Tesis de Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de economía aplicada. Disponible en el catálogo de la Universidad Autónoma de Barcelona: < [http://www.tesisenxarxa.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0121110-091354/jms1de1.pdf](http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0121110-091354/jms1de1.pdf) >

<sup>23</sup> RIONDA, Jorge. La migración en la reestructuración económica actual. [en línea] < <http://www.eumed.net/libros/2009c/598/tesis%20de%20la%20nueva%20economia%20sobre%20la%20migracion.htm> > [citado en 15 de mayo del 2011]

<sup>24</sup> MARTINEZ, Op. cit, p. 11-13.

el programa de economía, y a su vez, permita al egresado aumentar las posibilidades de inserción al mercado laboral.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACION**

La presente investigación es de carácter descriptivo-cuantitativo, debido a que su propósito es identificar aquellos factores que determinan la demanda laboral de los egresados del programa de economía de Santiago de Cali.

#### **3.2 DISEÑO METODOLOGICO**

Para cumplir con los objetivos de la investigación, se revisó documentación como artículos, investigaciones nacionales e internacionales acerca de Demanda Laboral, investigaciones teóricas y experimentales.

La metodología utilizada en el presente estudio, parte con la encuesta realizada por el Grupo de Investigación de Economía y Desarrollo de la Universidad Autónoma de Occidente y el Grupo de Investigación de Desarrollo Regional de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, a 311 jefes de recursos humanos de diferentes empresas (ANEXO A). Las empresas encuestadas se encuentran ubicadas en Santiago de Cali y Yumbo, y se desempeñan en diferentes sectores económicos, como la construcción, comercio, educación, sector financiero, transporte, inmobiliarias, etc.

A partir de los datos recolectados en la encuesta, se realiza un análisis estadístico de las variables más relevantes para la investigación bajo el contexto de la teoría expuesta en el marco de referencia. Para el procesamiento de la información y estimaciones del modelo econométrico se utilizó el programa STATA SE 10.



## **4. CARACTERIZACION DE LA DEMANDA LABORAL**

Para esta investigación se utiliza información primaria, obtenida de una encuesta realizada a jefes de recursos humanos de empresas ubicadas en el área Cali-Yumbo. (Anexo A)

### **4.1 DESCRIPCION DE LA BASE DE DATOS**

A partir de la información obtenida, se realizó una caracterización de los datos en donde se encontró que, el 96% de las empresas son privadas. Por tamaño de establecimiento, el 35,4% de las empresas tienen de 11 a 50 trabajadores, el 25,1% tiene entre 0 a 10 trabajadores y el 19% de 51 a 200 trabajadores. El número de profesionales que tienen las empresas, el 56,6% de las empresas tienen de 0 a 10 trabajadores profesionales, el 29,3% de 11 a 50 y el 4,5% tiene de 51 a 200 trabajadores profesionales. Tal como se aprecia en el cuadro 1, los egresados están vinculados en mipymes.

**Cuadro 1. Caracterización de las empresas**

<b>CATEGORIA</b>		<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Naturaleza de la empresa	Privada	299	96
	Pública	6	2
	No contesta	6	2
	TOTAL	311	100
Número de trabajadores	0 a 10	78	25,1
	11 a 50	110	35,4
	51 a 200	59	19
	201 a más	58	18,6
	No contesta	6	2
	TOTAL	311	100,1
Número de trabajadores profesionales	0 a 10	176	56,6
	11 a 50	91	29,3
	51 a 200	14	4,5
	201 a mas	20	6,4
	No contesta	10	3,2
	TOTAL	311	100

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

Por su parte, el cuadro 2, muestra las actividades económicas de las empresas. El 19, 6% de las empresas están dedicadas a la industria manufacturera. El 18,3% al comercio al por mayor y al por menor, y el 8,4% a transporte, almacenamiento y comunicaciones. Por el contrario, las empresas dedicadas a la pesca y suministro de gas y agua con un 0,6%, respectivamente.

**Cuadro 2. Actividad económica de la empresa**

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Industrias Manufactureras	61	19,6
Comercio al por mayor y al por menor	57	18,3
Transporte , almacenamiento y comunicaciones	26	8,4
Construcción	18	5,8
Intermediación financiera	9	2,9
Educación	9	2,9
Hoteles y restaurantes	6	1,9
Entidad sin ánimo de lucro	6	1,9
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5	1,6
Servicios sociales y de salud	4	1,3
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	4	1,3
Otros actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	4	1,3
Suministro de gas y agua	2	0,6
Pesca	2	0,6
No Contesta	98	31,5
TOTAL	311	100

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

En el cuadro 3, se puede observar cuáles son los profesionales más demandados por estas empresas. Esto refleja el comportamiento y las posibles necesidades del mercado laboral. Se observa que los profesionales en Administración de empresas son los más demandados con un 35,4%, seguido por Ingeniería Industrial con 16,4%, Contabilidad pública con 9,6%. Es importante resaltar, como los profesionales en Economía son poco demandados por estas empresas, tan solo el 2,2% se inclinan a contratarlos.

**Cuadro 3. Profesionales de mayor demanda laboral**

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administración de empresas	110	35,4
Ingeniería Industrial	51	16,4
Contabilidad Pública	30	9,6
Ingeniería Eléctrica	23	7,4
Ingeniería de Sistemas	11	3,5
Economía	7	2,2
Ingeniería Electrónica	2	0,6
Otros profesionales	56	18
Ninguno	4	1,3
No Contesta	17	5,5
TOTAL	311	99,9

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

El cuadro 3, muestra la preferencia de universidades de las empresas, al momento de contratar a un profesional universitario. El 48% de las empresas prefieren contratar profesionales egresados de universidades privadas, un 23,1% de universidades públicas y un 29% es indiferente el tipo de universidad. La Javeriana y la Autónoma son las más demandadas, con un 29,6% y 10,6%, respectivamente. Esto refleja la calidad de sus programas académicos, docentes, infraestructura, ubicación geográfica, etc.

**Cuadro 4. Egresados de mayor preferencia**

CATEGORIA		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tipo de universidad	Privada	149	48
	Pública	72	23,1
	No contesta	90	29
	TOTAL	311	100,1
Universidad	Javeriana	92	29,6
	Autónoma	33	10,6
	Icesi	22	7,1
	Santiago de Cali	15	4,8
	Libre	14	4,5
	San Buenaventura	11	3,5
	No Contesta	124	39,9
	TOTAL	311	100

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

Los estudios adicionales, como el postgrado, son importantes al momento de participar en la vinculación laboral. Esta afirmación se contrasta con la teoría del capital humano, ya que a mayores niveles de educación mayor será la probabilidad de vincularse al mercado laboral. En el cuadro 4, se observa que el 40,2% de las empresas, consideran importante este valor agregado de los profesionales. Por el contrario, el 44,4% lo consideran poco importante, haciendo contraste con el planteamiento teórico de la dualidad del mercado laboral, la cual plantea la existencia de un mercado desestructurado que está conformado por empleos que requieren poca cualificación.

**Cuadro 5. Nivel de estudios adicionales**

CATEGORÍA		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Postgrado	Muy importante	17	5,5
	Importante	125	40,2
	Poco Importante	138	44,4
	Nada importante	24	7,7
	No contesta	7	2
	TOTAL	311	99,8

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

La formación en el trabajo forma parte de los factores que permiten resaltar la productividad de un individuo y de las empresas. Becker (1983) afirma que la habilidad de operacionalizar los procesos mentales del individuo, se manifiestan en diferentes formas de conocimiento acumulados, permitiendo al poseedor, desarrollar eficazmente cualquier actividad para lograr crecimiento y mejoramiento económico<sup>25</sup>. Por esta razón, al momento de las empresas colocar a un profesional universitario, consideran muy importante el nivel de experiencia laboral. El cuadro 5, muestra como el 41,1% considera esta variable muy importante al momento de vincular un profesional universitario.

**Cuadro 6. Nivel de Experiencia laboral**

CATEGORIA		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Experiencia laboral	Muy importante	128	41,1
	Importante	129	41,5
	Poco Importante	34	10,9
	Nada importante	20	6,4
	TOTAL	311	99,9

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

<sup>25</sup> DIAZ DE IPARRAGUIRRES, Ana. *La gestión compartida universidad-empresa en la formación de capital humano. Su relación con la promoción de la competitividad y desarrollo sostenible*. Caracas 2009. Pág. 51-52. Tesis de grado (Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Un indicador de calidad de empleo es la modalidad de vinculación, porque da cuenta de la formalidad del empleo. Los contratos a término indefinido y término fijo son los más utilizados como modalidad de vinculación a la hora de demandar a un profesional universitario, con un 41% y 29,6%, respectivamente. Como se observa a continuación:

**Cuadro 7. Modalidad de vinculación**

CATEGORIA		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contrato	Término indefinido	127	41
	Término fijo	92	29,6
	Prestación de servicios	48	15,4
	Contratación asociativa	5	1,6
	Ningún tipo de contrato	8	2,6
	Por obra	19	6,1
	No Contesta	12	3,8
	TOTAL	311	100,1

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

En el cuadro 7, se observa si al momento de contratar un profesional universitario, las empresas tienen en cuenta el nivel educativo de los padres. Muestra que el 89,7% de las empresas no tienen en cuenta esta característica, y solo el 5,5% si la incluyen al momento de la vinculación.

**Cuadro 8. Nivel educativo de los padres**

CATEGORIA		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel educativo de los padres	Si	17	5,5
	No	279	89,7
	No Contesta	15	4,8
	TOTAL	311	100

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

También es importante saber, que las empresas tienen en cuenta la ubicación geográfica del profesional universitario. El 88,1% de las empresas contrata profesionales universitarios de la región, y solo al 1,3% es indiferente.

#### **Cuadro 9. Ubicación geográfica del profesional**

<b>CATEGORIA</b>		<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Profesionales de la región	Si	274	88,1
	No	33	10,6
	No Contesta	4	1,3
	TOTAL	311	100
Extranjeros	Mucha	0	0
	Bastante	0	0
	Poca	33	10,6
	Ninguna	274	88,1
	No Contesta	4	1,3
	TOTAL	311	100

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

Las habilidades interpersonales que más son tenidas en cuenta por las empresas, al vincular un profesional, es la competencia profesional con un 28,3%, la capacidad de trabajar en equipo con 25,1% y condiciones de liderazgo con un 21,9%.



**Cuadro 10. Habilidades interpersonales**

CATEGORIA		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Habilidades interpersonales	Competencia profesional	88	28,3
	Trabajo en equipo	78	25,1
	Liderazgo	68	21,9
	Comunicación efectiva	41	13,2
	Empatía	31	10
	No contesta (otro)	5	1,6
	TOTAL	311	100,1

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

La toma de decisiones es la habilidad personal que más tienen en cuenta las empresas, al emplear un profesional universitario. Como lo muestra el cuadro 10, el 30,5% de las empresas se inclinan por los profesionales con esta habilidad.

**Cuadro 11. Habilidades personales**

CATEGORIA		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Habilidades personales	Toma de decisiones	95	30,5
	Innovación	54	17,4
	Trabajo bajo presión	48	15,4
	Automotivación	42	13,5
	Tolerancia a la frustración	29	9,3
	Adaptación al cambio	15	4,8
	Inteligencia emocional	11	3,5
	Expresión oral y escrita	7	2,2
	No contesta (otro)	10	3,2
	TOTAL	311	99,8

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

Como se puede observar en el cuadro 11, los conocimientos técnicos son muy importantes a la hora de un profesional ser contratado. El 54 % de las empresas tienen en cuenta esta habilidad básica.

## Cuadro 12. Habilidades básicas

CATEGORIA		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Habilidades básicas	Conocimientos técnicos	168	54
	Capacidad de análisis	88	28,3
	Manejo de la información	24	7,7
	Dominio de otro idioma	10	3,2
	Dominio de la informática	10	3,2
	No contesta (otro)	11	3,5
	TOTAL	311	99,9

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos propios

En términos generales, partiendo de la caracterización de la demanda laboral, se puede identificar algunos factores y cualidades, en que se basan los jefes de recursos humanos a la hora de contratar a un profesional.

Uno de los factores es la ubicación geográfica de donde proviene y donde se encuentra el profesional. Aquí juega un papel muy importante el contexto histórico-cultural de su departamento ya que, muchos aspectos sociológicos de su región natal definen un poco su personalidad. Además, la dificultad de movilidad de los trabajadores dentro del mercado laboral se debe a barreras espaciales, sociales y ocupacionales: Mill (1885).

Otro factor como la experiencia laboral también juega un papel muy importante al momento de vincular a un profesional, así lo afirma Kerr (1954), al plantear el sistema general de normas institucionales de propiedad privada, en la cual el trabajador depende de la antigüedad y no de las cualificaciones.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> MARTINEZ, Jesuswaldo. Empleo informal y segmentación del trabajo urbano en México. Barcelona, 2008. Pág. 5 - 11. Tesis de Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de economía aplicada. Disponible en el catálogo de la Universidad Autónoma de Barcelona: <[http://www.tesisenxarxa.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0121110-091354//jms1de1.pdf](http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0121110-091354//jms1de1.pdf)>

El ser profesionales graduados con postgrado, con capacidad de toma de decisiones y buen nivel de conocimientos técnicos, son los más solicitados en el mercado laboral por las empresas. Se observa que al momento de participar los egresados en el mercado laboral, la influencia de los niveles educativos y capacidades del individuo, son factores determinantes. Así lo afirma Gary Becker, en su teoría del capital humano, en la cual plantea que la educación si repercute sobre los salarios futuros<sup>27</sup>. También, Theodore Schultz (1962) afirma que la inversión en capital humano mejora las cualidades del factor trabajo, lo cual aumenta su productividad.

---

<sup>27</sup>ACEVEDO, Sebastián; et al. Determinantes de la demanda por educación superior en Colombia. En: Econpapers [en línea] (2008). Pág. 123. <[http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/fe/fea297c5-bac9-49dd-9659-207c395ca2b9.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/fe/fea297c5-bac9-49dd-9659-207c395ca2b9.pdf)> [citado en 30 de Agosto del 2011]

## 5. MODELO ECONOMETRICO

### 5.1 PLANTEAMIENTO DEL MODELO

Para analizar los factores que determinen la vinculación de un egresado del programa de economía de Santiago de Cali, se utiliza un modelo de elección discreta; el cual permite la modelación de variables cualitativas. En este caso, se utiliza un modelo logit binomial porque el modelo cuenta con observaciones repetidas acotadas en el rango 0-1 y se estima bajo el método de máxima verosimilitud, evitando problemas de heterocedasticidad y normalidad.

Partiendo de lo anterior, el modelo logit binomial parte de la forma:

$$Y_i = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \dots + \beta_n X_{in})}} + u$$

En esta situación cada individuo solo puede tomar una decisión que está dada en la variable dependiente  $Y_i = \{0, 1\}$ , según que el individuo escoja la primera o la segunda de las alternativas; tomando el valor de 1 cuando la decisión es vincular a un economista y 0 en otro caso.

Una función de distribución logística es definida en la teoría bajo la forma

$$Y_i = \frac{1}{1 + e^{-z_i}}.$$

La función anterior sirve como base para definir la estructura simple de un modelo logit general de la forma  $L_i = \ln\left(\frac{p_i}{1 - p_i}\right) = Z_i$ , donde  $Z_i = \beta_0 + \beta_i X_i$ .

Teniendo en cuenta lo anterior, el modelo a estimar es:

$$DEC = \beta_1 + \beta_2 HPE + \beta_3 HIP + \beta_4 HBA + \beta_5 TUN + \mu_i$$

Signos a priori de los coeficientes del modelo:

<b>Coeficientes</b>	<b>Signos a priori según la teoría</b>
$\beta_2$	Como lo demuestran los estudios realizados Theodore Schultz (1962) en la cual plantea que la educación si repercute sobre los salarios futuros y sobre la productividad del individuo. Se espera que la variable sea positiva.
$\beta_3$	Se espera que tenga signo positivo, ya que en la teoría del capital humano desarrollada por Gary Becker, se asume que entre más nivel educación tenga el profesional o individuo, mayor va a ser su productividad, aumentando la probabilidad de ser demandado. <sup>28</sup>
$\beta_4$	Se espera signo positivo, debido a que la teoría del capital humano se fundamenta en ver la educación como una inversión y se basa en el supuesto de un mercado laboral competitivo donde los trabajadores son pagos por su productividad marginal y esta se incrementa invirtiendo en capital humano <sup>29</sup> .
$\beta_5$	Se puede esperar signo positivo o negativo.

Variables explicativas del modelo:

La variable dependiente e independientes del modelo, son variables binarias:

- DEMANDA DE PROFESIONAL DE ECONOMIA (DEC): Toma el valor de 1 si la empresa decide vincular un profesional de economía, y 0 en caso contrario.
- HABILIDADES PERSONALES (HPE): es una variable que toma el valor de 1 si la habilidad principal es la toma de decisiones, y 0 en otro caso. Es muy importante tener en cuenta, que esta habilidad es la que presenta mayor frecuencia en la muestra, lo cual contribuirá a una mejor estimación del modelo logit binomial.

---

<sup>28</sup> MILLAN VELASQUEZ DE LA TORRES, Genoveva. Modelos econométricos de demanda de educación y empleo de los universitarios andaluces. Córdoba 1995. Pág. 61-62. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales). Universidad de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

<sup>29</sup> ESPINO, Juanpedro. Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima. En: Investigaciones Breves. No. 13 (Marzo 2001); pág. 15. ISBN 9972-804-05-4

- HABILIDADES INTERPERSONALES (HIP): Toma el valor de 1 si la habilidad es competencia profesional, y 0 en caso contrario. Se toma como referencia esta habilidad, ya que es el de mayor frecuencia en la muestra.
- HABILIDADES BASICAS (HBA): Toma el valor de 1 si es importante tener conocimientos técnicos, y 0 en otro caso.
- TIPO DE UNIVERSIDAD (TUN): Toma el valor de 1 si la universidad es privada, y 0 en caso contrario.

## 5.2 ESTIMACION DEL MODELO

En esta última parte, a través de los datos obtenidos de la encuesta de Demanda Laboral de profesionales en el área de Cali-Yumbo, realizada por el Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo, se define la variable (DEC), que determina la demanda laboral de un egresado del programa de economía. Al definir esta variable, el tamaño total de la muestra se reduce a 292.

La estimación de estos modelos se lleva acabo por el método de máxima verosimilitud, porque permite que la probabilidad de que  $Y_i$  tome el valor de uno, se encuentra dentro del rango 0-1, y además, esta probabilidad no está relacionada linealmente con  $X_i$ . Adicionalmente, los estimadores obtenidos por este método son consistentes, eficientes y presentan una distribución normal.

Con base en el cuadro 13, se incorporan los coeficientes al modelo con los valores P:

$$DEC = -2,35 + 0,86 HPE + 0,54 HIP + 0,01 HBA + 0,71 TUN$$

(0,006)\*      (0,098)      (0,974)      (0,027)\*

### Variables del modelo:

*HPE: Habilidades personales*

*HIP: Habilidades interpersonales*

*HBA: Habilidades básicas*

*TUN: Tipo de universidad*

**Cuadro 13. Modelo logit binomial para definir los factores de la demanda laboral de los egresados de economía de las Universidades de Santiago de Cali**

**Logistic  
Regresion**

**Number of obs = 292**  
**LR Chi2(4) = 18.30**  
**Prob > Chi2 = 0.0011**  
**Pseudo R2 = 0.0647**

**Log likelihood = -132.13101**

<b>DEC</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;  z </b>	<b>[95% Conf. Interval]</b>	
<b>HIP</b>	.5413296	.327484	1.65	0.098	-.1005272	1.183186
<b>HPE</b>	.8612503	.3151397	2.73	0.006	.2435879	1.478913
<b>HBA</b>	.0103509	.3144761	0.03	0.974	-.606011	.6267127
<b>TUN</b>	.7102751	.3215612	2.21	0.027	.0800268	1.340523
<b>_CONS</b>	-2.349375	.3260323	-7.21	0.000	-2.988386	-1.710363

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos en STATA

Aparte de la estimación de los coeficientes, se procede a calcular los efectos marginales de cada una de las variables, que es la derivada parcial de las variables (x) respecto a (y). En este caso, STATA calcula los efectos marginales mediante la fórmula:

$$\text{Efecto marginal (EM)} = \frac{dy}{dx} = \lim(h \rightarrow 0) \frac{f(x+h) - f(x)}{h}$$

En donde  $h$ , es una variable constante que a través de repeticiones, logra hacerse lo suficientemente grande o pequeña, con el fin de encontrar el mejor valor que permita un nivel más preciso en la predicción.

#### Cuadro 14. Efectos marginales del modelo

<i><b>VARIABLE</b></i>	<i><b>dy/dx</b></i>
<i><b>HIP</b></i>	0.826328
<i><b>HPE</b></i>	.1352296
<i><b>HBA</b></i>	.0014605
<i><b>TUN</b></i>	.1013501

**Fuente:** Programa de Economía de la UAO y la Universidad Javeriana – Grupo de Investigación Economía y Desarrollo. Encuesta de demanda laboral de profesionales en el área metropolitana de Cali-Yumbo, Cálculos en STATA

Es muy conveniente subrayar, que la estimación del modelo se realizó por el método de Máxima Verosimilitud, lo que conlleva a los estimadores obtenidos a tener una distribución normal, ser consistente y eficientes.

Como resultado de la estimación del modelo, se puede observar que las variables HPE y TUN presentan un valor P menor de 0.05, de 0.006 y 0.027 respectivamente. El valor F del modelo es de 0.0011, lo cual nos indica que las variables en su conjunto se ajustan al modelo. A pesar que dos variables resultaron NO significativas, se tuvieron en cuenta dentro del modelo, con el fin de validar que grupo de habilidades son las que aumenten la probabilidad de vinculación de los egresados de economía, sin afirmar que unas son mejores que otras.

Se esperaba que todos los signos de los coeficientes fueran positivos. Coincidiendo con la teoría de capital humano de Gary Becker, en la cual afirma que entre mayor sea el nivel de educación del individuo mayor va a ser su productividad, aumentando la probabilidad de ser demandado.<sup>30</sup> También coincide con los estudios realizados por Theodore Schultz (1962) en la cual plantea que la educación si repercute sobre los salarios futuros y sobre la productividad del individuo.

De esta forma, los efectos marginales permiten observar que para el caso de que un egresado del programa de economía sea parte activa de la demanda laboral,

---

<sup>30</sup> MILLAN VELASQUEZ DE LA TORRES, Genoveva. Modelos econométricos de demanda de educación y empleo de los universitarios andaluces. Córdoba 1995. Pág. 61-62. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales). Universidad de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.



la toma de decisiones es la habilidad personal que incrementa la probabilidad de ser demandado, con un 13,5%.

Por último, el ser egresado de una universidad privada, aumenta 10,1% la probabilidad de un economista de ser contratado por una empresa.

## 6. CONCLUSIONES

Las empresas que participaron en la encuesta, al momento de vincular a un profesional consideran muy importante la experiencia laboral, los estudios de postgrado, y profesionales preferiblemente que sean de la región. De igual forma, entre las habilidades más influyentes se encuentran la competencia profesional, trabajo en equipo, liderazgo, la toma de decisiones, innovación, capacidad de análisis, manejo de la información y conocimientos técnicos. Estas últimas fueron tenidas en cuenta para la estimación del modelo.

El título obtenido por el estudiante es un factor que tiene muy en cuenta las empresas. En este caso, según las empresas encuestadas, la carrera Administración de empresas e Ingeniería Industrial son las más solicitadas; teniendo en cuenta, que estas empresas son del sector manufacturero, comercio, transporte y construcción. Estos son sectores donde la preferencia hacia estas carreras son mayores, debido a la gran capacidad de resolver problemas dentro de una organización..

Cuando se estima el modelo logit binomial se obtiene que observar que la variable HPE (habilidades personales) y TUN (tipo de universidad) son significativas al 5%. Y las variables se ajustan conjuntamente al modelo. Esto indica que probabilidad de vincular a un egresado de economía aumenta 10,1% cuando el egresado proviene de una universidad privada, y 13,5% cuando la toma de decisiones es su habilidad principal.

Los resultados encontrados permiten recomendar a la institución que se elabore una evaluación para poder identificar algunas necesidades del mercado laboral. También para poder ajustar el programa de economía y fortalecer aún más las habilidades de los futuros profesionales para poder adaptarse de manera eficaz a este mercado. De esta manera, los egresados de las universidades, especialmente la UAO, en este caso, los del programa de economía tendrán una efectiva inserción al mercado laboral.

## BIBLIOGRAFIA

ACEVEDO, Sebastián; et al. *Determinantes de la demanda por educación superior en Colombia*. En: Econpapers [en línea] (2008). Pág. 1, 123, 132-141 < [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/fe/fea297c5-bac9-49dd-9659-207c395ca2b9.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/fe/fea297c5-bac9-49dd-9659-207c395ca2b9.pdf) > [citado en 23 de Septiembre del 2010]

ARANGO, Carlos; ROJAS, Ángela. *Demanda laboral en el sector manufacturero colombiano 1977-1999*. En: Publicaciones e Investigaciones [en línea] Mayo 14 de 2003. < <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra247.pdf> > [citado el 21 de septiembre del 2010]

ARONSON, Paulina. *El retorno de la teoría del capital humano*. En: Fundamentos en Humanidades [en línea] No.2 (2007) < <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-16-9.pdf> > [citado el 30 de Agosto del 2011]

BANCO DE LA REPUBLICA. *Series estadísticas*. En: Producto Interno Bruto Total y por Habitante. [Base de datos en línea] [Citado en septiembre 1 del 2010]

CAMPBELL, Mc Connell, et al. *Economía Laboral Contemporánea*. Ed 4. Madrid. M.C. Grew Hill, 1997.

CAMPOS RIOS, Guillermo. *Los rostros opuestos del Mercado de trabajo*. En: Revista de la Facultad de Economía-BUAP. Vol. VI, No. 018 (Sep., 2001); pág. 141-148. ISSN 1665-1219

CAÑABATE CARMONA, Antonio. *Un modelo estructural de previsión de la demanda universitaria publica en Cataluña. La demanda de educación superior en el sistema público Catalán*. Barcelona 1997. Pág. 14, 38. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Económicas). Universitat politècnica de Catalunya. Departament D' Organització D' Empreses.

CASTILLO, Maribel. *Demanda laboral industrial en el área metropolitana de Cali: un análisis entre 1995 y 2001*. En: Revista sociedad y economía. No 11 (jul, 2006); pág. 40-62. ISSN 1657-6357

CASTRO, Isaza; et al. *Cambios estructurales en la demanda de trabajo en Colombia: Revisión de literatura internacional sobre la demanda de trabajo* En: Observatorio de la economía latinoamericana [en línea] No. 36. (2004) < <http://www.eumed.net/cursecon/7/jgic1.htm> > [citado el 27 de septiembre del 2010]

DANE. *Principales indicadores del Mercado laboral*. Bogotá D. C. (30 de Julio 2010)

DIAZ DE IPARRAGUIRRES, Ana. *La gestión compartida universidad-empresa en la formación de capital humano. Su relación con la promoción de la competitividad y desarrollo sostenible*. Caracas 2009. Pág. 51-52. Tesis de grado (Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

ESPINO, Juanpedro. *Dispersión salarial, capital humano y segmentación laboral en Lima*. En: Investigaciones Breves. No. 13 (Marzo 2001); pág. 15. ISBN 9972-804-05-4

EUMED. *Análisis estático de la demanda de trabajo*. [en línea] < <http://www.eumed.net/cursecon/7/jgic3.htm> >

GONZALEZ ESPITIA, Carlos. *Desarrollos recientes sobre la demanda de educación y sus aplicaciones empíricas internacionales*. En: Borradores de economía y finanzas. No 19 (Junio 2009); p 11.

GUSTAVO SANCHEZ. *Ocupación laboral en Cali*. [en línea] <<http://www.cali.gov.co/publicaciones.php?id=30567>> [citado en 7 de septiembre de 2010]

GUTIERREZ, Marcenaro; GOMEZ, Navarro. *Un análisis microeconómico de la demanda de educación superior de España*. En: Fichero [en línea] No. 19 (2001) < [http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero\\_articulo?codigo=1218515](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=1218515) > [citado en 23 de Septiembre del 2010]

JIMENEZ, Juan de Dios; SALAS, Manuel. *Análisis económico de la elección de carrera universitaria. Un modelo Logit Binomial de demanda privada de educación*. En: Universia [en línea] No. 99-03. (Febrero 1999). Pág. 3-4 <

<http://biblioteca.universia.net/ficha.do?id=40476381> > [citado en 21 de Septiembre del 2010]

MARTINEZ, Jesuswaldo. *Empleo informal y segmentación del trabajo urbano en México*. Barcelona, 2008. Pág. 5-12. Tesis de Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de economía aplicada. Disponible en el catálogo de la Universidad Autónoma de Barcelona: <  
[http://www.tesisenxarxa.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0121110-091354/jms1de1.pdf](http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0121110-091354/jms1de1.pdf) >

MELO, Jairo. *Quienes tienen mayores posibilidades de colocarse? Análisis empírico con base en información del servicio público de empleo de Bogotá*. En: Documentos laborales y ocupacionales. [en línea] No. 5 (2005) <  
<http://observatorio.sena.edu.co/Doc/ind/estudios/ProbabilidadColocacionSena.pdf> > [citado el 22 de Noviembre de 2011]

MILLAN VELASQUEZ DE LA TORRES, Genoveva. *Modelos econométricos de demanda de educación y empleo de los universitarios andaluces*. Córdoba 1995. Pág. 17-18. Tesis de grado (Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales). Universidad de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

MODREGO, Aurelia. *Demanda de educación. Resultados de la estimación de un modelo de demanda de educación superior para la provincia de Vizcaya*. En: Econpapers [en línea] (1988). Pág. 01 < [http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/5369/1/Demanda\\_E\\_1988.pdf](http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/5369/1/Demanda_E_1988.pdf) > [citado el 23 de Septiembre 2010]

RIONDA, Jorge. *La migración en la reestructuración económica actual*. [En línea] <<http://www.eumed.net/libros/2009c/598/tesis%20de%20la%20nueva%20econom%20sobre%20la%20migracion.htm> > [citado en 15 de mayo del 2011]

SALAS VELASCO, Manuel. *La demanda de educación superior: un análisis microeconómico con datos de corte transversal*. En: Revista de Educación. No. 337 (Enero 18,2004). Pág. 327.

SEGUNDO, Mario. *Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: Desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura*. México 2009. Pág. 92. Tesis de grado (Maestría en gobierno y asuntos públicos). FLASCO MEXICO

SOTO, Ricardo. *Proceso de circulación de la mercancía migrante*. [en línea] < <http://www.eumed.net/libros/2007b/294/mercado-trabajo.htm> > [citado en Noviembre 11 de 2010]

URIBE, José; Ortiz, Carlos. EL MERCADO LABORAL DEL VALLE DEL CAUCA: DESEQUILIBRIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS [en línea] < <http://desarrolloymercadolaboral.univalle.edu.co/PonenciaMercadoLaboral.pdf> > [citado en 17 de Mayo de 2011]

## ANEXOS

**Anexo A.** Encuesta de la demanda laboral de profesionales en el area metropolitana de Cali-Yumbo.

### ENCUESTA DE LA DEMANDA LABORAL DE PROFESIONALES EN EL ÁREA METROPOLITANA DE CALI - YUMBO

#### **CONTACTE LOS JEFES DE RECURSOS HUMANOS**

Las Universidades Autónoma de Occidente y la Pontificia Universidad Javeriana, están realizando una investigación con el objeto de determinar los factores que inciden en la demanda laboral de los profesionales en el Área Metropolitana de Cali-Yumbo. La información suministrada únicamente será utilizada con fines académicos. ¿Le gustaría dedicarnos unos minutos a contestar unas preguntas?

0. La empresa está constituida con capital mayoritariamente:

NACIONAL	01	<b>PASE A P.1</b>
EXTRANJERO	02	

1. Seleccione el tipo de empresa a la que está vinculado:

SOCIEDAD COLECTIVA	01
SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE	02
SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES	03
SOCIEDAD LIMITADA	04
SOCIEDAD ANÓNIMA	05
SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA	06
SUCURSAL DE SOCIEDAD EXTRANJERA	07
EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO	08
EMPRESA UNIPERSONAL	09
SOCIEDAD DE HECHO	10
PERSONA NATURAL	11
ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA. ESPECIFIQUE	12
COOPERATIVA	12.1
PRECOOPERATIVA	12.2
INSTITUCIONES AUXILIARES DE ECONOMÍA SOLIDARIA	12.3
EMPRESA DE SERVICIOS EN FORMA DE ADMÓN PÚBLICA COOPERATIVA	12.4
FONDO DE EMPLEADOS	12.5

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	12.6
ASOCIACIÓN MUTUAL	12.7
EMPRESA SOLIDARIA DE SALUD	12.8
EMPRESA COMUNITARIA	12.9
FEDERACIÓN Y CONFEDERACIÓN	12.10
EMPRESAS ASOCIATIVAS DE TRABAJO	12.11
ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO	13
CUAL?	
OTRO?	( )
CUAL?	

2. Seleccione la naturaleza de la empresa:

PÚBLICA	01
PRIVADA	02
MIXTA	03
OTRA, CUÁL?	( )

3. Seleccione la jerarquía de la empresa:

PRINCIPAL	01
SUCURSAL	02
OTRA, CUÁL	( )

4. Seleccione la principal actividad económica de la empresa:

AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	01
PESCA	02
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	03
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	04
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	05
CONSTRUCCIÓN	06
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES, MOTOCICLETAS, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMÉSTICOS	07
HOTELES Y RESTAURANTES	08
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y	09



COMUNICACIONES	
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	10
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	11
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	12
EDUCACIÓN	13
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	14
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	15
ALGUNO OTRO? CUAL?	( )

5. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa? aproximadamente entre...

0-10	01
11-50	02
51-200	03
201 Y MÁS	04

6. ¿Cuántos trabajadores profesionales tiene la empresa? aproximadamente entre...

0-10	01
11-50	02
51-200	03
201 Y MÁS	04

7. ¿Qué profesionales universitarios demanda en mayor cantidad su empresa? (mencione 3, donde el número 1 le corresponderá al profesional que más demanda, 2 al que medianamente demanda y 3 al que menos demanda)

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	01
CONTADURÍA PÚBLICA	02
ECONOMÍA	03
INGENIERÍA DE SISTEMAS	04
INGENIERÍA ELÉCTRICA	05
INGENIERÍA ELECTRÓNICA	06
INGENIERÍA INDUSTRIAL	07
OTROS PROFESIONALES	08
NINGUNO	09
NO CONTESTA	10

8. Entre los profesionales universitarios que su empresa demanda, ¿cuáles son los más difíciles de encontrar en el mercado? (tres menciones)

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	01
CONTADURÍA PÚBLICA	02
ECONOMÍA	03
INGENIERÍA DE SISTEMAS	04
INGENIERÍA ELÉCTRICA	05
INGENIERÍA ELECTRÓNICA	06
INGENIERÍA INDUSTRIAL	07
OTROS PROFESIONALES	08
NINGUNO	09
NO CONTESTA	10

9. Al seleccionar un profesional universitario, ¿Cuán importante es su experiencia laboral?

MUY IMPORTANTE	01
IMPORTANTE	02
POCO IMPORTANTE	03
NADA IMPORTANTE	04

10. Al seleccionar a un profesional universitario, ¿cuán importante son sus estudios de posgrado?

MUY IMPORTANTE	01
IMPORTANTE	02
POCO IMPORTANTE	03
NADA IMPORTANTE	04

11. La modalidad de vinculación en su empresa al seleccionar un profesional universitario es:

LABORAL A TÉRMINO FIJO	01
LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO	02
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	03
CONTRATACIÓN ASOCIATIVA	04
NINGÚN TIPO DE	05

CONTRATO	
POR OBRA	06
ALGUNO OTRO? CUAL?	( )

12. ¿Cuál de los siguientes canales de búsqueda prefiere al momento de contratar un profesional universitario en su empresa?

CONTACTO FAMILIAR	01
CONTACTO UNIVERSITARIO	02
CONTACTO PERSONAL	03
INTERNET	04
AGENCIAS O BOLSAS DE EMPLEO	05
ANUNCIOS EN LOS CLASIFICADOS DEL PERIÓDICO U OTRO MEDIO DE COMUNICACIÓN	06
REALIZAN LA SELECCIÓN A TRAVÉS DE SU DPTO DE RECURSOS HUMANOS	07
ALGUNO OTRO? CUAL?	

13. El salario mensual promedio de enganche al momento de contratar un profesional universitario en su empresa está entre: (en miles de pesos)

	[0-500)	[500-1000)	[1000-1500)	[1500-2000)	[2000-2500)	2500 Y MÁS
	01	02	03	04	05	06
ADMON. DE EMPRESAS						
CONTADURÍA PÚBLICA						
ECONOMÍA						
ING. DE SISTEMAS						
ING. ELÉCTRICA						
ING. ELECTRÓNICA						
ING. INDUSTRIAL						
OTROS PROFESIONALES (CUÁL?)						

14. Establezca de acuerdo al cargo definido en la empresa el tipo de profesional requerido para ocuparlo:

	ADMON. DE EMPRESAS	CONTADURÍA PÚBLICA	ECONOMÍA	ING. DE SISTEMAS	ING. ELÉCTRICA	ING. ELECTRÓNICA	ING. INDUSTRIAL
	01	02	03	04	05	06	07
TE							
NTE							
RENTE							
SIONAL- O							
OR- NARIO							
NAL STRATIVO							
CIANTES- DOR							
GADORES							
O OTRO?							

15. Defina el salario mensual promedio para cada tipo de ocupación: (en miles de pesos)

	[0- 500)	[500- 1000)	[1000- 1500)	[1500- 2000)	[2000- 2500)	2500 Y MÁS
	01	02	03	04	05	06
GERENTE						
ASISTENTE						
SUBGERENTE						
PROFESIONAL- TÉCNICO						
DIRECTOR- FUNCIONARIO						
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
COMERCIANTE						

VENDEDOR						
INVESTIGADORES						
ALGUNO OTRO? CUAL?						

16. ¿Los profesionales universitarios que se contratan en su empresa en su mayoría son de la región?

SÍ	01
NO	02

17. ¿Con qué frecuencia su empresa contrata profesionales universitarios en el extranjero?

MUCHA	01
BASTANTE	02
POCA	03
NINGUNA	04

18. Usted prefiere contratar profesionales universitarios egresados de universidades:

PÚBLICAS	01	
PRIVADAS	02	<b>PASE A P. 19</b>

19. Especifique: ¿de cuáles universidades privadas prefiere contratar profesionales?

JAVERIANA	01
AUTÓNOMA	02
SAN BUENAVENTURA	03
UNIVERSIDAD ICESI	04
LIBRE	05
SANTIAGO DE CALI	06
ALGUNA OTRA? CUAL?	( )

20. ¿Cuáles son las principales habilidades interpersonales que tiene en cuenta al momento de vincular un profesional universitario en su empresa? (Mencione tres)

EMPATÍA	01
COMUNICACIÓN	02

EFFECTIVA	
TRABAJO EN EQUIPO	03
LIDERAZGO	04
COMPETENCIA PROFESIONAL	05
OTRAS HABILIDADES, CUÁL?	( )

21. ¿Cuáles son las principales habilidades personales que tiene en cuenta al momento de vincular un profesional universitario en su empresa? (Mencione tres)

AUTOMOTIVACIÓN	01
INNOVACIÓN	02
TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	03
TOMA DE DECISIONES	04
INTELIGENCIA EMOCIONAL	05
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	06
TRABAJO BAJO PRESIÓN	08
EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	09
OTRAS HABILIDADES, CUÁL?	( )

22. ¿Cuáles son las principales habilidades básicas que tiene en cuenta al momento de vincular un profesional universitario en su empresa? (Mencione tres)

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	01
CAPACIDAD DE ANÁLISIS	02
DOMINIO DE OTRO IDIOMA	03
MANEJO DE INFORMACIÓN	04
DOMINIO DE LA INFORMÁTICA	05
OTRAS HABILIDADES, CUÁL?	( )

23. En general, ¿cómo califica la formación que han recibido en la universidad los profesionales universitarios de su empresa?

MUY BUENA	01
BUENA	02
REGULAR	03
MALA	04
MUY MALA	05

24. A la hora de contratar un profesional, ¿tiene en cuenta el nivel educativo de los padres?

SI	01
NO	02

25. ¿La empresa incentiva a los profesionales universitarios por medio de ascensos?

SI	01	<b>PASE A P.26</b>
NO	02	<b>PASE A P.27</b>

26. ¿Después de cuánto tiempo de vinculación en la empresa un profesional puede lograr su primer ascenso?

MENOS DE UN AÑO	01
1- 2 AÑOS	02
3-4 AÑOS	03
MAS DE 4 AÑOS	04

27. ¿La empresa proporciona a los profesionales cursos de capacitación y formación continua que no son propios del trabajo que va a desempeñar?

SI	01	<b>PASE A P.28</b>
NO	02	<b>PASE A P.30</b>

28. Señale la principal capacitación que proporciona la empresa:

PREGRADO	01
POSTGRADO	02
DIPLOMADO O SEMINARIO	03
CURSOS ESPECIFICOS	04

29. ¿Cómo se financia este tipo de capacitación?

EMPRESA	01
TRABAJADOR	02

EMPRESA	Y	03
TRABAJADOR		

30. ¿La empresa proporciona a los profesionales cursos de capacitación y formación continua propios del trabajo que va a desempeñar?

SI	01	<b>PASE A P.31</b>
NO	02	<b>PASE A DATOS DE CONTROL</b>

31. Señale la principal capacitación que proporciona la empresa:

PREGRADO		01
POSTGRADO		02
DIPLOMADO	O	03
SEMINARIO		
CURSOS ESPECIFICOS		04

32. ¿Cómo se financia este tipo de capacitación?

EMPRESA		01
TRABAJADOR		02
EMPRESA	Y	03
TRABAJADOR		

### DATOS DE CONTROL ESTADÍSTICO.

#### DATOS DE IDENTIFICACIÓN\*

NOMBRE: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN \_\_\_\_\_

BARRIO \_\_\_\_\_

CIUDAD: \_\_\_\_\_ TELEFONO \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ CELULAR \_\_\_\_\_ E- FIJO: \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO \_\_\_\_\_



DATOS DE CLASIFICACIÓN

EDAD		SEXO	
20 – 29	01	HOMBRE	01
30 – 39	02	MUJER	02
40 - 49	03		
50 - 59	04		
60 – 69	05		
MAYOR DE 69	06		